

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT. SURABAYA MULTI BRAND
DI DRIYOREJO GRESIK**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Meilani Nur Cahyadi
0212015014/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2010**

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT. SURABAYA MULTI BRAND
DI DRIYOREJO GRESIK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Diajukan Oleh :

**Meilani Nur Cahyadi
0212015014/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. SURABAYA MULTI BRAND DI DRIYOREJO GRESIK

Disusun oleh:

Meilani Nur Cahyadi
0212015014/FE/EM

**Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh
Tim Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal 11 Juni 2010**

**Pembimbing:
Pembimbing Utama**

**Tim Penguji:
Ketua**

Dra. Ec. Dwi Widajati, MM
Pembimbing Pendamping

Dra. Ec. Dwi Widajati, MM
Sekretaris

Dra. Ec. Sulastri I, MM

Dra. Ec. Nuryanti Takarini, Msi
Anggota

Dra. Ec. Sulastri I, MM

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur**

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 030.202.389

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan SYUKUR ALHAMDHULILLAH kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan hidayah-Nya serta karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. SURABAYA MULTI BRAND DI DRIYOREJO GRESIK”**. Sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh ujian lisan dan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dengan selesainya skripsi ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibu Dra. Ec. Dwi Widajati, MM dan ibu Dra. Ec. Sulastri I, MM yang dengan sabar memberikan bimbingan, semangat, motivasi dan arahan kepada penulis mulai dari awal hingga selesainya skripsi ini.

Dalam penulisan ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta motivasi dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka sudah selayaknya dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh karyawan Tata Usaha dan Unit Perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

yang telah banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan ibuku tercinta, kakak, serta seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan perhatian baik secara materiil maupun moril serta bantuan doa kepada penulis, sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
6. Bapak, Ibu Staff dan Karyawan PT. SURABAYA MULTI BRAND yang telah memberikan informasi data yang dibutuhkan dalam menyusun skripsi ini.
7. PT. SURABAYA MULTI BRAND yang telah memberikan ijin kerja dan bantuan secara Materiil maupun Moril sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

Tiada kata yang bisa penulis ucapkan selain bersyukur kepada ALLAH SWT serta Nabi Muhammad SAW dan berharap agar apa yang telah tersaji dapat berguna dan bermanfaat bagi khalayak umum dan semoga ALLAH SWT memberikan balasan yang setimpal kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan moril kepada penulis.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, baik sebagai bahan kajian maupun sumber informasi bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.

Surabaya, Juni 2010

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	10
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja	13
2.2.2.3 Indikator-indikator Dari Kepuasan Kerja.....	15

2.2.3. Komitmen Organisasi.....	18
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	18
2.2.3.2 Indikator-indikator Dari Komitmen Organisasi ...	19
2.2.4 Semangat Kerja	21
2.2.4.1 Pengertian Semangat Kerja.....	21
2.2.4.2 Indikasi Turun / Rendahnya Semangat dan Kegairahan Kerja.....	22
2.2.4.3 Cara Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja	25
2.2.4.4 Indikator-indikator Dari Semangat Kerja.....	26
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	26
2.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat kerja	29
2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat kerja.....	30
2.3. Model Konseptual	32
2.4. Hipotesis	33

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.1.1 Pengukuran Variabel	37
3.2 Teknik Penentuan Sampel	38
3.2.1 Populasi	38
3.2.2 Sampel	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	39

3.3.1. Jenis Data dan Sumber Data	39
3.3.2. Sumber Data.....	39
3.3.3. Cara Pengumpulan Data.....	40
3.4. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	41
3.4.1. Teknik Analisis	41
3.5. Asumsi Model [<i>Structural Equation Modelling</i>].....	43
3.5.1. Pengujian Hipotesis dan hubungan kausal.....	46
3.5.2. Pengujian dengan <i>one step – approach</i>	46
3.5.3. Evaluasi Model.....	46
3.6. Uji Hipotesis	49
3.6.1. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit.....	49
3.6.1.1.Chi-Square Statistik	49
3.6.1.2.RMSEA (<i>Root Mean Square Error of</i> <i>Approximation</i>)	49
3.6.1.3.GFI (<i>Goodness of Fit Index</i>)	50
3.6.1.4.AGFI (<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>)	50
3.6.1.5.CMIN/DF (<i>Minimum Sample Discrepancy</i> <i>Function/Degrees of Freedom</i>)	50
3.5.1.6.TLI (<i>Tucker Lewis Index</i>).....	51
3.5.1.7.CFI (<i>Comparatif Fit Index</i>).....	51

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	52
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Surabaya Multi Brand	52
4.1.2. Lokasi Perusahaan	53
4.1.3. Tujuan Perusahaan	53
4.1.4. Struktur Organisasi PT. Prestasi Ide Jaya	55
4.2. Deskripsi karakteristik Responden	63
4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur	63
4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian	65
4.3.1. Analisis Statistic Deskriptif	66
4.3.1.1 Variabel Kepuasan Kerja	66
4.3.1.2 Variabel Komitmen Organisasi.....	68
4.3.1.3 Variabel Semangat Kerja	70
4.3.2. Uji Outlier	72
4.3.3. Uji Reliabilitas	74
4.3.4. Uji Validitas	75
4.3.5. Uji Construct Reliability dan Variance Extracted.....	76
4.3.6. Uji Normalitas	77

4.4. Pengujian Hipotesis.....	78
4.4.1. Evaluasi Model <i>One Step Approach To SEM</i>	78
4.4.2. Hasil uji Hipotesis Kausalitas Regression Weights	83
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	83

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

KUESIONER

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel 1 : Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Multi Brand Tahun 2009
- Tabel 2 : Daftar Hasil Produksi PT. Surabaya Multi Brand Periode Tahun 2007-2009
- Tabel 3 : Kriteria Goodness Of Fit Indices
- Tabel 4 : Identitas Responden Menurut Umur
- Tabel 5 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin
- Tabel 6 : Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan
- Tabel 7 : Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja
- Tabel 8 : Jawaban item-item pada Variabel Kepuasan Kerja
- Tabel 9 : Jawaban item-item pada Variabel Komitmen Organisasi
- Tabel 10 : Jawaban item-item pada Variabel Semangat Kerja
- Tabel 11 : Hasil Uji Outlier
- Tabel 12 : Hasil Uji Reliabilitas
- Tabel 13 : Hasil Uji Validitas
- Tabel 14 : Hasil Uji Construct Reliability dan Variance Extracted
- Tabel 15 : Assessment of normality
- Tabel 16 : Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Model *One- Step Approach – Base Model*
- Table 17 : Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Model *One- Step Approach –Modifikasi*

Tabel 18 : One step approach - modifikasi

Table 19 : Uji Hipotesis Kausalitas Regression Weight

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur Organisasi

Gambar 2 : One step Approach-base model

Gambar 3 : One step Approach- modifikasi

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Tabulasi Jawaban Responden
3. Hasil Pengolahan Data [SEM]

**ANALYSIS OF EFFECT OF SATISFACTION OF WORK AND COMMITMENT
TO THE SPIRIT OF EMPLOYEE ORGANIZATIONS
PT. SURABAYA MULTI BRAND
IN DRIYOREJO GRESIK**

By :

Meilani Nurcahyadi

ABSTRACT

PT. Multi Brand Surabaya is a manufacturer of sports shoes, shoes injected (injected sole children), which is devoted to exports, but there are also marketed in the country. Currently the company is facing problems with declining employee morale and decrease the production target. This is because most employees were dissatisfied with the policies set by the contract system of company management. This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment to employee morale PT. Multi-Brand Surabaya.

In this study using primary data by distributing questionnaires. Employee population used is the production of 447 employees. Then take 120 samples, of which the sample was derived from 12 estimates multiplied 10 by using purposive sampling technique because the characteristics of a sample of respondents was determined first. For the test data using SEM (*Structural Equation Modeling*) that will be tested using the program Amos 4.1. Measurement scale for all variables analyzed using the interval scale, whereas the measurement technique using scale *Semantic differentials*.

From the causality test can be concluded that : Job Satisfaction Factor positive effect on organization commitment factor, acceptable, Factor positive influence on Job Satisfaction Morale Factor, can receive and Organizational Commitment Factor positive effect on Morale Factor, is acceptable.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Spirit

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT. SURABAYA MULTI BRAND
DI DRIYOREJO GRESIK**

Oleh :

Meilani Nurcahyadi

ABSTRAK

PT. Surabaya Multi Brand merupakan pabrik yang memproduksi sepatu olah raga, sepatu inject (children injected sole), yang dikhususkan untuk ekspor, tetapi juga ada yang dipasarkan didalam negeri. Saat ini perusahaan sedang menghadapi masalah dengan menurunnya semangat kerja karyawannya dan turunnya target produksi. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawannya merasa tidak puas dengan kebijakan sistem kontrak yang ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Surabaya Multi Brand.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi sebanyak 447 karyawan. Kemudian diambil 120 sampel, yang mana sampel tersebut berasal dari 12 estimasi dikali 10 dengan menggunakan teknik *purposive sampling* karena karakteristik responden menjadi sampel sudah ditentukan lebih dahulu. Untuk pengujian data menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang akan diuji dengan menggunakan program Amos 4.1. Skala pengukuran untuk seluruh variabel yang diteliti menggunakan skala interval, sedangkan teknik pengukurannya menggunakan skala *Semantic Differentials*.

Dari uji kausalitas dapat disimpulkan bahwa : Faktor Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Faktor Komitmen Organisasi, dapat diterima, Faktor Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Faktor Semangat Kerja, dapat diterima dan Faktor Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Faktor Semangat Kerja, dapat diterima.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Spirit

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat besar begitu pula wilayahnya yang sangat luas. Kondisi demikian merupakan keuntungan tersendiri untuk berkembangnya suatu Negara. Karena secara teoritis kondisi tersebut merupakan aset sumber daya yang sangat penting untuk membangun ekonomi. Bagi perusahaan peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan tidak saja hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga harus berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Disamping itu, organisasi harus berupaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turn over*).

Tingkat *turn over* yang tinggi, akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, semangat kerjanya cenderung menurun. Oleh karena itu,

kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi temu antara balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, dalam Sukarno & Prasetyohadi, 2004).

Komitmen organisasional memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan semangat kerja. Komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan (Luthan, dalam Rivai & Pramusinto, 2005). Sedangkan semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu (Sukarno & Prasetyohadi, 2004).

Adanya kecenderungan komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal pada organisasi. Komitmen awal dan komitmen berikutnya akan berhubungan dengan

voluntary turn over, sehingga kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh komitmen pada tahap awal memasuki organisasi (Noe & Mondy, dalam Sukarno & Prasetyohadi, 2004).

Berangkat dari teori diatas, penelitian ini mengambil objek PT. Surabaya Multi Brand di Driyorejo Gresik, PT. Surabaya Multi Brand merupakan pabrik yang memproduksi sepatu olah raga, sepatu inject (*children injected sole*), yang dikhususkan untuk ekspor, tetapi juga ada yang dipasarkan didalam negeri. Merek-merek sepatu yang diproduksi adalah seperti Lotto, Character Brand seperti Felix the cat, Snoopy, Walt Disney, Head, Dunlop, Geox, Airpro, Ariec, Kasogi, Precies, Spec, Diadora dan lain sebagainya.

Saat ini perusahaan sedang menghadapi masalah dengan sumber daya manusia yang dimiliki yaitu menurunnya semangat kerja karyawan. Seperti apa yang diungkapkan oleh Nitisemito (1991, dalam Sutanto & Stiawan, September, 2000) bahwa turunnya semangat kerja ini bisa dilihat dari beberapa indikasi turun / rendahnya semangat kerja yang salah satu diantaranya adalah tingkat absensi yang tinggi. Dari hasil survey pendahuluan, diperoleh data perusahaan yang mendukung hal tersebut yaitu bahwa tingginya tingkat absensi karyawan bagian produksi PT. Surabaya Multi Brand yang mangkir selama periode tahun 2009 adalah sebesar 6,97%. Angka tersebut cukup tinggi bila dibandingkan batas toleransi absensi yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 3% per

tahunnya. Berikut ini ditampilkan data absensi karyawan bagian produksi PT. Surabaya Multi Brand periode tahun 2009.

Tabel 1. Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Multi Brand tahun 2009

Departement Produksi	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Mangkir	Jumlah Absen	Rata-Rata Absen
Sample Room	13	21	11	3	35	2.69
Gudang Bahan	6	9	5	2	16	2.66
Gudang Bakalan (Sablon)	29	10	7	2	19	0.65
Cutting (Plong)	20	7	5	2	14	0.7
Stitching Jahit	200	33	13	7	53	0.265
Pekerjaan Tangan	56	13	17	5	35	0.625
Injection	46	13	15	7	35	0.76
Finishing	36	9	24	6	39	1.08
Quality Control	36	15	21	6	42	1.16
Gudang Jadi	5	10	8	6	24	4.8

Sumber : HRD & Personnel Departement

Tingginya tingkat absensi yang diduga karena kurangnya semangat kerja karyawan berakibat juga pada tidak tercapainya target produksi. Hal ini terlihat pada tabel turunya target produksi selama periode tiga tahun terakhir berikut ini :

Tabel 2. Daftar Produksi PT. Surabaya Multi Brand Periode tahun 2007-2009

Tahun	Target Produksi	Jumlah Produksi
2007	720.000	726.000
2008	720.000	648.250
2009	720.000	537.000

Sumber : Production Departement

Seperti yang diketahui bahwa target produksi yang ditetapkan pihak perusahaan sejak tahun 2005 adalah sebanyak 720.000 unit pasang sepatu, namun dalam dua tahun terakhir ini selalu tidak pernah memenuhi target. Pada tahun 2007 produksi yang dihasilkan sebanyak 726.000 unit pasang sepatu, pada tahun 2008 produksi yang dihasilkan menurun menjadi sebanyak 648.250 unit pasang sepatu dan pada periode 2009 kembali terjadi tidak terpenuhinya target produksi. Produksi pada periode tahun 2009 hanya mencapai 537.000 unit pasang sepatu. Tingginya tingkat absensi dan tidak tercapainya target produksi mengindikasikan turunnya semangat kerja karyawannya.

Menurut survey peneliti melalui wawancara dari beberapa karyawan, diduga hal lain yang menimbulkan turunnya semangat kerja karyawan bagian produksi adalah karena kebijakan manajemen yang bertentangan dengan keinginan karyawan, yaitu kebijakan manajemen perusahaan menggunakan sistem kontrak pada sebagian besar karyawannya yang menyebabkan karyawan malas untuk masuk kerja. Karyawan yang tidak puas dengan kebijakan perusahaan tersebut mengadakan demo pada awal bulan Mei 2009 karena kebijakan perusahaan yang menggunakan sistem kontrak yang dirasa kurang adil

bagi sebagian besar karyawan. Hal ini mengindikasikan menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan karena kebijakan manajemen perusahaan tersebut sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno & Prasetyohadi (2004 : 195) yaitu apabila individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, semangat kerjanya cenderung menurun.

Dari permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, dan teori yang ada maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul : *“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Surabaya Multi Brand Di Driyorejo, Gresik”*.

1.2. Perumusan Masalah

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan hal pertama yang harus diketahui adalah faktor-faktor apa yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia khususnya melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Masalah yang dapat dirumuskan sehubungan dengan hal tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Multi Brand?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Surabaya Multi Brand?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Surabaya Multi Brand?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Surabaya Multi Brand.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Surabaya Multi Brand.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Surabaya Multi Brand.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya
Memberikan informasi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai masukan perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.